

Шанскова Тетяна Ігорівна,
доктор педагогічних наук, доцент, завідувач кафедри педагогіки,
психології та управління навчальними закладами Житомирського державного
університету імені Івана Франка, м. Житомир

ГУМАНІСТИЧНА СПРЯМОВАНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ ЯК СКЛАДОВА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

Сучасне суспільне життя України характеризується наявністю великої кількості соціальних проблем. Спрямованість соціальної політики держави щодо їх вирішення гальмується такими протиріччями як загострення соціальних проблем та низька дієвість традиційних підходів до їх вирішення, посилення державних вимог щодо якості надання соціальних послуг та недостатня їх ефективність; недостатній рівень управлінської компетентності керівників закладів соціальної сфери та необхідність її удосконалення; нестача ресурсів для розвитку соціальної сфери та необхідність пошуку більш дешевих способів вирішення соціальних проблем та ін.

У законодавстві України поряд із поняттям "соціальні заклади" використовуються поняття "заклади соціальної сфери", "установи та заклади соціального обслуговування" тощо. Так, у статті 1 Закону України "Про соціальні послуги" визначено поняття "соціальні служби" та "суб'єкти, що надають соціальні послуги". Соціальні служби — підприємства, установи та організації незалежно від форм власності і господарювання, а також громадяни, що надають соціальні послуги особам, які перебувають у складних життєвих обставинах та потребують сторонньої допомоги.

Суб'єкти, що надають соціальні послуги — державні та комунальні спеціалізовані підприємства, установи та заклади соціального обслуговування, підпорядковані центральним, місцевим органам виконавчої влади та органам місцевого самоврядування (далі державні та комунальні суб'єкти), юридичні

особи, створені відповідно до законодавства, які не мають на меті отримання прибутку, фізичні особи.

Тому соціальний заклад можна охарактеризувати як соціальну систему, організацію, яка здійснює соціальну роботу, тощо, як систематизоване, структуроване, об'єднання дій фахівців для досягнення ефективного результату вирішення соціальної проблеми в контексті соціальної роботи.

Сьогодні найбільш поширені типи державних закладів соціального обслуговування в системі соціального захисту населення є територіальні центри соціального обслуговування пенсіонерів та самотніх непрацездатних громадян; центри соціальних служб для молоді; центри зайнятості; центри професійної, медичної та соціальної реабілітації інвалідів; притулки для неповнолітніх; центри соціально-психологічної реабілітації неповнолітніх; будинки нічного перебування бездомних громадян; центри обліку бездомних громадян; соціальні готелі; центри соціальної адаптації; інші заклади [2].

Професійна підготовка майбутніх керівників соціальних закладів розпочата в Україні нещодавно. Складність, багатогранність та міждисциплінарний характер окресленої проблеми передбачає визначення стратегії наукового пошуку щодо визначення теоретико-методологічних основ управління соціальним закладом.

На думку В. Беха, соціальна проблема системи управління – це форма існування та вираження необхідності для національної системи управління тривало здійснювати специфічну регуляційну діяльність, без якої неможливо забезпечити творення та відтворення органічної сукупності суспільних відносин на кожному з етапів саморозгортання соціального організму країни [1, с. 51].

Наукова методологія пізнання реальної дійсності широко використовується у соціальній сфері та соціальній роботі. З позиції філософії соціальна робота розглядається як суспільний феномен. Методологія соціальної роботи спирається на загальнофілософські принципи, що лежать в основі усіх наук про суспільство та людину та механізми їх взаємодії.

Принцип детермінізму показує причинну обумовленість соціальних явищ економічними та політичними факторами суспільних відносин. Принцип гносеологічного підходу орієнтує на вивчення і співвіднесення соціально-історичної своєрідності суспільних процесів, навчає виділяти їх специфіку, тенденції розвитку та загальні закономірності. Принцип особистісного підходу при вивченні соціальних процесів враховує той факт, що їх носієм є конкретна особистість з її потребами, інтересами, ціннісними орієнтаціями, почуттями.

Гуманістичний підхід до управління в філософії засвідчує, що управління, яке не виконує у суспільстві гуманістичної функції, перетворюється на маніпулювання людьми: на технологію досягнення будь-якої, зокрема аморальної і асоціальної мети (на тероризм, наприклад). Таке "управління" стає небезпечним джерелом соціальних деформацій. Управління в суспільстві не знаходиться поза моральними ідеалами і критеріями, які тільки і визначають його соціальне призначення.

Філософський аналіз генезису і світоглядно-ідеологічних засад феномена управління має одиничні, особливі, часткові та загальні властивості. Це стосується, змісту, форм, елементів управління, структури управлінських систем, управлінських технологій, компетенції управлінських кадрів, теорії прийняття управлінських рішень на таких рівнях: на рівні повсякденної діяльності передбачається оцінка логічності, рефлексивності, цільовідповідності поведінки людей; на інституціональному рівні аналізується узгодженість, упорядкованість, ефективність функціонування соціальних інститутів; на соціоетальному рівні оцінюється суспільний устрій, його відповідність законам розвитку соціуму, історичного процесу та природі людини.

Ідеї гуманістичної психології визначили цінності соціальної роботи, її етику. Так, К. Роджерс описав повністю актуалізовану людську істоту, основними характеристиками якої є відкритість власному досвіду, безумовне самоприйняття, гармонічні стосунки з іншими людьми, здатність до творчої адаптації і унікальної поведінки [3]. Тобто гуманістична психологія описала соціально компетентну особистість, підкреслюючи важливість таких

соціальних змін, які відповідають гуманістичним потребам людини. Тому теорію особистості К. Роджерса доцільно застосовувати у роботі з різними групами клієнтів соціальних закладів (наприклад, з вимушеними переселенцями, клієнтами, що входять до груп ризику тощо).

Екзистенціальний психологічний підхід (В. Франкл, Ж. – П. Сартр, С. К'єркегор та ін.) рушійною силою поведінки і розвитку особистості визначає пошук логосу, сенсу життя. На думку В. Франкла, кожна людина незалежно від статті, віку, соціального статусу, професії, релігійних переконань несе відповідальність за реалізацію власного унікального смислу життя. Тому у діяльності закладу соціального забезпечення важливо спрямувати клієнтів на пошук сенсу життя.

Кадровий склад соціальних установ включає фахівців із соціальної роботи, психологів, юристів, соціальних педагогів, медичний персонал. Важливе урахування як їх професійної кваліфікації, так і володіння комплексом професійних особистісних якостей фахівця соціальної сфери. Необхідна розробка системи кар'єрного зростання. Керівник соціального закладу повинен формувати "кадровий капітал" завдяки системі підвищення кваліфікації та розвитку персоналу, раціонального використання потенціалу кожного співробітника, підвищення мотивації професійної діяльності.

Тому можна зробити висновок, що професійна компетентність керівника закладу соціальної сфери – це системне утворення спеціаліста, що відображає єдність його гуманістичної спрямованості, теоретико-управлінської підготовленості та здатності застосовувати комплекс форм, методів та технологій управління з метою ефективної діяльності закладу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бех В. П. Соціальна робота і формування громадянського суспільства : монографія / В. П. Бех, М. П. Лукашевич, М. В. Туленков. – Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2008. – 599 с.
2. Дубич К. В. Сучасна система надання соціальних послуг України / К. В. Дубич [Електронний ресурс] // Державне управління. – 2015. – № 3. –Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=821>
3. Роджерс К. Непосереднє консультування : клієнт-центрирована терапія // Техники консультування и психотерапии / К. Роджерс. – М., 2000. – С. 216 – 217

